David AUTISSIER
Élodie ARNÉGUY

# Petit traité de l'humour au travail

## Rire en travaillant

© Groupe Eyrolles, 2012
ISBN : 978-2-212-55258-4

EYROLLES

Éditions d'Organisation

# Introduction

« Vivement vendredi que je me marre un peu ! » Tout est né de cette remarque d'un salarié pour qui travail et humour étaient manifestement incompatibles. Comme si deux mondes s'opposaient, une sphère professionnelle où l'humour serait banni et une « autre vie » où l'on pourrait s'adonner au rire. Nous passons en moyenne 210 jours au travail, soit les deux tiers de notre temps actif. Serions-nous condamnés à ne rire que pendant le tiers restant ? Certes, le travail est placé sous le signe de la contrainte. L'étymologie latine nous le rappelle : le *tripalium*, dont dérive « travail », n'était autre qu'un instrument de torture… Doit-on pour autant considérer que le travail exclut toute forme de réjouissance et de rire ? Bien au contraire, les salariés expriment une réelle demande d'humour dans le monde professionnel.

Cet ouvrage ne se veut pas un recueil de recettes sur l'humour, mais se propose d'explorer le thème de l'humour au travail sans parti pris ni idée préconçue. Nous dégageons des pistes de réflexion et d'action pour les salariés et les responsables d'organisation qui s'interrogent sur la possibilité de rire au travail. Quels sont les bénéfices individuels et collectifs de l'humour en entreprise ? Quelles

© Groupe Eyrolles

en sont les conditions d'exercice et les limites ? L'humour peut-il être un levier de management des hommes et de gestion de l'entreprise ? Précisons que nous retenons une acception large de cette dernière, c'est-à-dire toute organisation collective visant la production d'un bien ou d'un service. Cela recouvre les grands groupes comme les PME, les administrations, les hôpitaux, les universités, les collectivités territoriales ou les associations. Quelle fonction peut remplir l'humour dans ces organisations ?

La plupart des grands penseurs se sont interrogés sur l'humour. Aristote, Platon, Kant, Bergson ou Freud, pour ne citer qu'eux, ont avancé des hypothèses sur ce qu'est l'humour et sur les fonctions sociales qu'il remplit. Pour mieux cerner ce concept polymorphe, nous proposons la définition suivante inspirée des travaux de l'Américaine Cecily Cooper[1] : l'humour est un acte intentionnel produit par une personne ou un groupe, à destination d'un public qui a conscience de l'intention d'amuser du ou des auteurs de cet acte. C'est une manière de détourner le réel pour attirer l'attention sur une situation ou un comportement, de façon plus ou moins bienveillante. Car l'humour n'est pas neutre : il peut faire sourire mais aussi blesser.

L'humour fait partie intégrante de notre être social. Nous le mobilisons fréquemment dans nos relations avec les autres. En cela, il constitue une forme de langage propice aux échanges et à l'émergence d'un collectif. L'entreprise ne pourrait-elle pas en tirer parti ? On voit actuellement fleurir les journées du rire, séminaires de rire et autres ateliers de « rigologie » (méthode développée par Corinne Cosseron[2]), autant d'initiatives qui témoignent de notre besoin de rire et d'humour, y compris dans des contextes considérés comme moroses. Dans les entreprises comme dans la société, l'humour est un moyen de

1. Cooper C., « Elucidating The Bonds Of Workplace Humor : A Relational Process Model », *Human Relations*, vol. 61, n° 8, août 2008, p. 1087-1115.
2. Cosseron C., *Remettre du rire dans sa vie. La Rigologie mode d'emploi,* Robert Laffont, 2009.

© Groupe Eyrolles

répondre aux difficultés du quotidien, aux événements angoissants. En prenant plaisir à détourner le réel sur un mode humoristique, on le sublime. Pourtant, si les ouvrages sur l'humour en général sont légion, il n'en est pas de même pour l'humour en entreprise. Nous mobiliserons ici quelques concepts théoriques empruntés à la philosophie, à la sociologie, à la psychologie et à la médecine, mais le cœur de cet ouvrage portera sur le management et le fonctionnement des entreprises. L'humour améliore-t-il les performances des organisations ? À en croire certaines études, la réponse serait ouvertement oui ! 97 % des directeurs d'entreprise interrogés dans le cadre d'une enquête américaine[1] ont affirmé que l'humour était utile dans le business, et 60 % que le sens de l'humour était déterminant dans la capacité d'un individu à faire du business. Pour 84 % des directeurs des ressources humaines, les salariés dotés de sens de l'humour font mieux leur travail. Les recherches menées par l'école des relations humaines dans les années 1950 et 1960 nous ont appris que les conditions de travail étaient un facteur de performance. L'humour ne participerait-il pas de ces conditions au même titre que l'ergonomie des bureaux ?

Pour répondre à ces différentes interrogations et donner des clés à tous ceux qui souhaiteraient développer l'humour en entreprise, nous avons décliné notre propos en trois volets. Dans un premier temps, nous restituons au travers d'enquêtes et d'observations le vécu, les attentes et les pratiques propres à l'humour en entreprise. Il en ressort une forte aspiration à l'humour, mais aussi une diversité de comportements selon les contextes culturels. Le deuxième temps, plus théorique, vise à comprendre le phénomène de l'humour au travail. À titre d'exemple, il n'est pas anodin, quand on s'intéresse au bien-être des salariés, de savoir que le rire a un effet relaxant et qu'il aide à se concentrer dans les moments de fatigue ! Dans un troisième temps, nous proposons un guide d'action

1. Braverman T., Petrini C., « Enhance Your Sense of Self-Mirth », *Training & Development*, vol. 47, n° 7, juillet 1993, p. 9.

© Groupe Eyrolles

pour développer l'humour au travail. Comment initier une culture du changement dans l'entreprise et inciter les individus à développer leur aptitude à l'humour ?

S'interroger sur la place de l'humour dans les organisations, c'est aussi faire le projet politique d'humaniser les relations dans les lieux de production. Travailler dans une ambiance agréable n'empêche aucunement de respecter les contraintes de sécurité, de qualité ou de flexibilité. Pourquoi oppose-t-on encore souvent l'efficacité et le sérieux au bien-être ? Est-ce le résultat d'une dérive qui a cantonné le management à une relation hiérarchique et d'obéissance ? Est-ce dû à une sur-instrumentalisation des relations, dont témoigne la multiplication des procédures et des indicateurs, au détriment des échanges informels ? Dans tous les cas, aussi modeste que soit notre pierre, nous voulons contribuer à mettre de l'humain dans les environnements de travail pour qu'ils soient des lieux de réalisation et non de destruction individuelle.

© Groupe Eyrolles